

A-IA-CIA-Reziliencia

Az EKE 2024. szeptember 24-én tartott szakmai napjának témája a megújulás jegyében a reziliencia volt. Elméleti előadás és tapasztalatszerző workshop formájában tárták fel előttünk meghívottaink, a HR Partner Consulting cég munkatársai, Galambvári Gabriella tréner, senior tanácsadó, változásmenedzsment szakértő és Kuna-Várhelyi Gábor, senior tréner és coach a reziliencia megértésében és fejlesztésében kulcsfontosságú ismereteket és eszközöket.

A szakmai napjainkról szóló beszámolókat legfőképpen azért szoktuk közzétenni, hogy mindazok, akik nem tudtak résztvevőként jelen lenni, nemcsak fogalmat alkossanak az elhangzottakról, de a felkereshető források, linkek segítségével valamelyest pótolni tudják, amiből kimaradtak. Ezt a célt ez a beszámoló nem tudja elérni, mert az élmény, amelyben közösen részesültünk, nem reprodukálható, a közösen elvégzett munka megmarad egyszeri és talán meg-

ismételhetetlen eseménynek és élménynek. Konferenciákon és szakmai napokon is sokszor előfordul, hogy résztvevőként elfáradok, lankad a figyelmem, kis pihenés-elkalandozás után önfegyelmező módon kell visszakapcsolódnom. Ez itt most nem fordult elő. A nap folyamán elosztott elméleti és gyakorlati feladatok is interaktívak voltak, végig gondolkodni, reflektálni, mérlegelni, viszonyulni kellett, felidézni, elemezni, hogy az elhangzó információk és összefüggések





milyen tapasztalatokat, emlékeket idéznek fel, hogyan erősítik meg vagy éppen helyezik más összefüggésbe szakmai és egyéni tapasztalataimat, és mindezt úgy, hogy egyáltalán nem éreztem a fáradás jeleit, sőt rendkívül jó érzelmi-hangulati állapotba kerültem.

A téma fontosságát és aktualitását az adja, hogy világszerte egyre nő a depresszió és a stressz okozta munkahelyi hiányzás, illetve teljesítményromlás, és aggasztóan magas az ilyen zavarokkal küzdők ellátatlanságának az aránya (35-50%). Ezen a Covid-19 járvány csak tovább rontott. A változások gyorsasága, intenzitása és a közöttük levő összefüggés-láncolatok miatt ma már nem egyszerűen egy állandósult krízisről, hanem polikrízisről beszélhetünk, amelyben a klíma, a gazdasági rendszerek, a politikai erőviszonyok és berendezkedések instabilitása fenyegető folyamatokat gerjesztenek, és ezek alapot adnak a fentebb jelzett zavarok kialakulásához és állandósulásához. Ebből a háttérből nem nehéz belátni, hogy a nem támogató munkahelyi környezet közvetlen negatív hatással van a munkatársak lelki egészségére. A reziliencia e hatások csökkentését, az ellenállást, az egészséges alkalmazkodást hivatott elősegíteni.

A reziliencia az anyagtudományból származó szak kifejezés. „Általános értelemben rugalmas ellenállási képesség, azaz valamely rendszernek – legyen az egy egyén, egy szervezet, egy ökoszisztéma vagy éppen egy anyagfajta – azon reaktív képessége, hogy erőteljes, meg-megújuló vagy akár sokszerű külső hatásokhoz sikeresen adaptálódjék. A reziliencia a pszichológiában lényegében azt a tulajdonságot

vagy helyesebben képességet jelöli, hogy az ember gyorsan vissza tudja nyerni eredeti, jó állapotát testi-lelki szenvedés, illetve nehéz élethelyzetek átélése után.” [[https://hu.wikipedia.org/wiki/Reziliencia_\(pszichol%C3%B3gia\)](https://hu.wikipedia.org/wiki/Reziliencia_(pszichol%C3%B3gia))] Előadókink hangsúlyozták, hogy a reziliencia nem erő (ki mennyit bír ki, minél többet, annál jobb), hanem rugalmasság (minél hamarabb visszanyerni az egyensúlyt, az egészséges állapotot, sőt egy-egy sokk, nehéz tapasztalat után elérni egy magasabb működési szintet, amelyet a poszttraumás növekedéssel szoktak leírni).

A reziliencia fogalmának megértéséhez alkotó-elemeire bontottuk a fogalmat. Beszéltünk az ember biztonság és kontroll iránti igényéről, ha mindkettő egyszerre sérül, az magas stresszel jár. Selye János meghatározása alapján különbséget tettünk a stressz kétféle formája között, a viselkedést mobilizáló, koordináló, teljesítménynövelő eustressz és a szétziláló, merevséget, rugalmatlanságot szülő distresszről. A reziliencia a sikeres érzelmszabályozással szoros kapcsolatban van, és mindkettő megfelelő kis lépéseken alapuló technikákkal és önreflexióval fejleszthető.

Az érzelmszabályozás elveinek megismeréséhez megpróbáltuk közösen definiálni, mi az érzelem. Az evidenciaként és egyébként helyesen használt fogalomnak nehezen tudtunk jó meghatározást adni. Van benne egy tudattalan, automatikus és villámgyors értékelési mozzanat, hiszen nem a hatásra reagálunk érzellemmel, hanem arra, hogy milyennek értékeljük – veszélyes, kockázatos, stb. –, ami nagyon szubjektív, és erősen befolyásolja a hangulatunkat, gondolkodásun-

kat, döntéseinket és viselkedésünket is, és nem biztos, hogy megfelelően van hangolva, azaz például nem reagálunk túl kevésbé veszélyes helyzeteket, információkat, stb. Az érzelmek azonban bizonyos korlátok mentén szabályozhatóak.

A szabályozás a realitáskontrollon keresztül kezdődik. A valóság és annak szubjektív megélése szinkronban kell hogy legyen – ellenkező esetben a belső feszültség például eltérítheti a gondolkodást a produktív problémamegoldástól. Vannak olyan gondolkodási sémák, amelyek ezt a torzulást, aszinkront erősítik fel a realitás értékelésében és érzékelésében. Ilyenkor a realitáskontrollt visszaállító kérdések segíthetnek abban, hogy az érzelmszabályozás megvalósuljon. Az önreflexió önmagában érzelmszabályozó technika, azaz ha képes az ember arra, hogy egyet hátralépve kívülről tekintsen magára, gondolkodására, működésére, és akkor minden, amire önmagával kapcsolatban ráébred, érzelmszabályozó ismeretté tud válni. Az önreflexió soha nem azonos az önkritikával – hangsúlyozták trénerünk – sőt, az önkritika a legkevésbé produktív a személyiségfejlődés szempontjából. A kitartó önreflexivitás egyéni „használati utasítást” képes létrehozni önmagunkhoz.

Egy harmadik eszköz az érzelmszabályozásra a kontrollkörök használata mint gondolkodási mód. Két képzeletbeli koncentrikus kör jelöli azon dolgok határát, amelyeket 100, illetve 1-99%-ban kontrollálni tudunk. Mindkét körön kívül helyezkednek el a 0%-ban kontrollált dolgok, amelyekkel kapcsolatban semmilyen cselekvési lehetőségünk nincs, kizárólag alkalmazkodni tudunk hozzájuk. A köztes dolgoknál azonban meg kell találni, hogy a kontrollélményt milyen cselekvéssel tudjuk visszaszerezni vagy növelni. Két fontos, megfontolásra érdemes tanácsot kaptunk: eldönteni, hogy egyáltalán a mi feladatunk-e, hogy megoldjunk-kontrolláljunk, illetve ha kevés ráhatásunk van valamire, nagyítsuk ki, bontsuk elemeire, és a részeit vizsgáljuk át, hogy azok közül van-e olyan, amelyben a kontrollt gyakorolni tudjuk. Így elválík, amihez alkalmazkodni kell, attól, ami a kontrollérzetünket emelheti.

Egy további technika az A-B-C technika, az angol activating event, belief és consequences rövidítések-ből alkotott betűszóval. Lényege az, hogy a kiváltó esemény és az érzelmi reakciók vagy következmények között elhelyezkedő „fekete dobozunkat” kell átvizsgálni, megérteni, amelyben a hiedelmeink vannak, és amelyek felelősek vagy magyarázzák azt, hogy miért éppen úgy reagáltunk, ahogy. Ezek a reakciók szintén újrhangolhatóak valamelyest, amennyiben a belátás, az önmegértés megtörténik.



A szakmai nap délelőtti részén olyasmikkel foglalkoztunk, amiket a magánszférában is hasznosíthatunk, személyiségünkkel, önismeretünkkel, működésünkkel kapcsolatos volt a fókuszunk, és amelyekre szakmai területen nyújtott teljesítményünk is sokban ráépül. A délután folyamán ezen ismereteket a szervezetek, intézmények szintjére emeltük, és azt vizsgáltuk meg, hogy a biztonságérzetet és a kontrollt, a cselekvés lehetőségét, illetve ezek összefüggéseit hogyan éljük meg saját munkahelyeinken. Tulajdonképpen egy szervezeti reziliencia-térképet rajzoltunk meg hat ismérv értékelése révén. Ezek a következők voltak: empátia, elfogadás; bizalom; támogatás, együttműködés – a biztonság oldalán, és tudásmegosztás; optimizmus; rugalmasság (gyors reakció képessége) a kontroll vagy cselekvés oldalán. A trénerek által feltett segítő-vezető kérdésekre adott válaszainkat párban megosztottuk egymással, és meg is rajzoltuk egyéni reziliencia-térképünket. Ezután a flipcharton piros ponttal jelöltük, hogy a skálának melyik pontjára helyezzük intézményünket, illetve kis x-szel azt, ha fejlesztendő területnek gondoljuk munkahelyünk esetében. A kirajzolódó közös reziliencia-térkép értékelését közösen végeztük el, és mindannyiunk számára meglepő eredményt hozott, hogy mennyivel erősebbnek tartjuk a biztonsági oldalt a cselekvéssel szemben, és ennek okairól folytattunk érdekesítő beszélgetést.

A nap záróetapjában még messzebbre tekintettünk: a reziliencia helyét kerestük a szakmánk egészének összefüggésében. Összegyűjtöttük azt is, hogy milyen haszna lenne annak, ha az optimizmusunkon javítani tudnánk. A legnagyobb tét természetesen az, amit utoljára vettünk górcső alá, hogy ti. hogyan

tudnánk (szakmai) közösségként úgy megújulni, hogy a gyorsan változó bizonytalan világban a társadalom hasznosíthassa a nálunk levő tudást és értékeket is. Ezek a kérdések olyan inspirációt és kihívást jelentenek, amelyeket újra és újra érdemes átgondolni saját intézményeink, az EKE és az egész könyvtáros szakma vonatkozásában is.

A szakmai nap tematikájának ismertetését hadd egészítse ki néhány idézet a résztvevők tollából, hogy valamelyest érzékeltetni tudjuk a nap érzelmi hőfokát, hangulatát, mozgalmasságát:

„Jó volt kiszakadni a hétköznapi taposómalmából és a többiekkel kapcsolódni, közös feladatokon dolgozni. Tetszett, hogy semmi olyat nem erőltettek ránk, amit nem akartunk. Az elhangzott előadások és a gyakorlatok hasznosak és gondolatébresztőek voltak.”

„A tréning segített az érzelmek tudatosításában, az érzelmek mozgatórugóinak felfedezésében és főleg érzelmeim aktív kezelésében. Sok -sok jó ötletet hallottam, több jó gyakorlatra figyeltem fel, így a kontrollkörök a feszültségoldásban; az érzelmi térkép a társas kapcsolatok: a magán és munkahelyi kapcsolatok gyümölcsözővé formálásában; saját fekete dobozom megfejtése pedig a nyugalmam és türelmem növekedéséhez járulhatnak hozzá.”

„Egy-egy szakmai tréning mindig megerősít abban, hogy a könyvtárosok nagy része mennyire nyitott és komolyan veszik az élethosszig tartó tanulást. Már a mai napon is elgondolkodtatott az, hogy vajon nekem kell-e többet beletennem, mint amennyit elég.”

„Pedagógus alapidiplomával rendelkezem. A pszichológia mindig is érdekelt, könyvtárosként is sokat olvasok ilyen témájú könyveket. Mégis olyan új világot nyitottak meg számomra, amelynek egy részéről fogalmam sem volt. Feltöltődve éreztem magam a nap végére.”

„Nagyon hasznos, érdekes volt a tréning. Sok dolgot felismertem az életemben, így jobban tudatosítható. A szakmai, intézményi vonatkozásban persze több konkrétum van, ezt mi tudtuk hozzátenni, ehhez kevés volt az idő.”

„Vezérfonalat adott a kezembe személyes feladatok/ problémák hatékonyabb megoldásához.”

„Élmény, hogy gátlásaim oldódtak: eddig ismeretlen kollégákkal is sikerült beszélni, kicsit megismerni őket, köszönhetően az interaktív feladatoknak. Saját szakmai és magánéletemre vonatkozóan is kaptam segítséget.”

„Minden közösségben, így a munkahelyen is fontos az emberek személyes kapcsolódása egymáshoz, hogy egy csapat legyenek, közösen, egymást támogatva tudják megoldani a különböző helyzeteket, ezáltal sokkal hatékonyabbá válhat a szervezet működése.”

„Megerősített, jó irányban haladunk. És kitartásra buzdított. Jó közösségi élmény is volt.”

„A mai folyamatosan változó, rendkívül stresszes világban, szinte kötelező lenne minden intézményben, minden szervezet számára ez a fajta egészségpszichológiai megközelítése mind az egyes személyek, mind a szervezetünk hatékony, biztonságos és innovatív működése érdekében. A szakemberek által ismertetett módszereket be fogom építeni a mindennapi életembe, életünkbe, annak érdekében, hogy az elkerülhetetlen stresszhelyzetekre valóban rugalmas ellenálló-képességgel tudjuk reagálni.”

„Biztosan mindenki volt már olyan helyzetben, amikor váratlan helyről érkezett segítség. Nekem most ilyen volt ez a tematikus nap, amire talán a meghívó elolvasásakor regisztráltam is. Sok esetben gondolkodom még, később visszatérek a programleíráshoz, vagy teljesen félreteszem. Most úgy éreztem, ezen részt kellennem.”

Nem csalódtam, jó volt összefoglalóan hallani és gyakorlatba is átültetni az érintett témát. Sajnos nem volt idő arra, hogy többet beszéljünk magunkról, a témával kapcsolatos érintettségünkről, de bizonyára nem is minden résztvevő tette volna ezt szívesen.”

„A személyes reziliencia fejlesztése is hozzájárul a csapatomunkához nagy mértékben, de még eredményesebb lehet, ha közösségként, együtt dolgozunk azért, hogy rugalmasabbak legyünk, ezáltal gyorsabban és könnyebben tudjunk reagálni a változásokra, adott esetben a krízishelyzetekre is.”

„Kellenek még ilyen programok! Jó volt körüljárni a témát!”

A szakmai napot az NKA a 208104/00073 számú pályázat keretében támogatta.

BÁLINT ÁGNES

Tiszántúli Református Egyházkerület

Közgyűjteményei

EKE elnök